

OPACITÉ, PRESSION, RÉORGANISATION : ÇA SUFFIT !

Analyse CGT du procès-verbal de CSE CFDT du 8 avril 2025

1. Situation économique et sociale et commerciale de l'entreprise

Derrière le chiffre d'affaires annoncé de 16,489 millions d'euros, la CGT Prodigious constate une **opacité persistante**. La baisse de l'activité avec des clients historiques comme L'Oréal (- 1,2 million d'euros) ou Renault est sous-estimée, sans analyse sur les causes ou les conséquences. Les promesses liées au rachat de Downtown restent non démontrées, et aucun élément chiffré (résultat net, marges, dividendes) n'est communiqué. Info'Com-CGT Prodigious dénonce un **discours déconnecté** du vécu des salarié-es. Alors que l'intéressement chute et qu'il n'y a aucune participation, les salarié-es continuent de faire face à une pression productive accrue, à des réorganisations pas expliquées, et à un manque criant de reconnaissance. Pour beaucoup de salarié-es, aucune augmentation salariale n'a été accordée depuis plusieurs années, ce qui alimente un profond sentiment d'injustice et de démotivation.

Info'Com-CGT revendique :

- Une revalorisation salariale immédiate, ciblée en priorité sur les salarié-es oubliés, avec des augmentations générales pérennes et non des primes ponctuelles.
- Une évolution des accords d'intéressement groupe (non signés par la CGT) et de participation pour garantir des critères plus équitables et représentatifs de l'effort collectif.
- Une meilleure prise en compte des conclusions de l'expertise économique annuelle, réalisée par un cabinet indépendant, notamment sur les conséquences sociales des choix de gestion (sous-effectif, surcharge...).

2. Désignation de l'expert-comptable Volentis

La CGT rappelle que le recours à une expertise économique est un **droit fondamental** du Comité social et économique (CSE), non une option budgétaire. La direction tente de banaliser cet outil en mettant en avant un prétendu « coût excessif », mais l'enjeu est l'indépendance du CSE et sa capacité à déterminer la situation économique de l'entreprise précise dans le but de défendre au mieux les salarié-es.

Info'Com-CGT revendique :

- Le maintien du recours systématique à l'expertise indépendante.
- Le lien direct entre l'analyse économique et les impacts sociaux des décisions managériales.
- Une réappropriation collective de l'expertise comme levier d'action, et non comme simple vérification comptable.

3. DUERP et programme annuel de prévention :

La CGT critique une **démarche unilatérale et bureaucratique**. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le plan de prévention sont mis à jour sans concertation réelle avec les équipes, ni prise en compte des risques psycho-sociaux, du stress, du sous-effectif ou de la surcharge.

Info'Com-CGT revendique :

- Une démarche participative, partant des remontées du terrain.
- L'intégration dans l'analyse des risques liés à l'organisation du travail (risques psycho-sociaux, burn-out, etc.).
- La mise en place d'un plan d'action concret avec un suivi régulier par les élu-es.

4. Salaires et primes

La CGT critique l'argument de la « fragilité économique », non étayé par des données claires. **La stagnation des salaires devient insoutenable** dans un contexte d'inflation. Le « plan de transformation » évoqué reste flou et ne garantit ni emploi ni reconnaissance.

Info'Com-CGT revendique :

- Une augmentation générale des salaires.
- Une transparence totale sur les budgets, notamment ceux dédiés aux rémunérations et aux primes.
- Un calendrier de négociation formel, avec des marges de manœuvre concrètes.

5. Organisation des équipes et déménagement :

La CGT dénonce une réorganisation imposée sans consultation, alors que le déménagement à Aubervilliers est déjà engagé. **Les salarié-es sont laissés dans le flou**, sans comité de suivi ni prise en compte réelle de leurs inquiétudes.

Info'Com-CGT revendique :

- La réalisation d'études d'impact sur les conditions de travail (temps de trajet, charge, environnement, etc.).
- La consultation des salarié-es et la co-construction de l'organisation.

Conclusion

Ce procès-verbal illustre **une gestion du dialogue social aseptisée**, focalisée sur la conformité plutôt que sur les conditions de travail. Le dialogue social apparaît vidé de sa substance, sans confrontation des analyses, sans propositions, ni exigence claire.

Face aux enjeux salariaux, sociaux et stratégiques, il est urgent de **redonner du poids aux salarié-es** dans les décisions. Un CSE actif, connecté au terrain, est indispensable pour défendre les droits collectifs et obtenir des avancées concrètes.

La CGT appelle à redonner une voix forte aux salarié-es dans le CSE, pour défendre les droits collectifs et construire des avancées sociales durables.

